

Nepotisme dalam Proses Pengambilan dan Pemilihan Pekerja oleh Organisasi: Satu Penilaian

(Nepotism in the Recruitment and Selection Process of Workers: An Evaluation)

AHMAD FAIZUAN BIN HAZEMI*

Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Malaysia Sarawak, 94300 Kota Samarahan, Sarawak, Malaysia

*Corresponding author: ahmadfaizuan2016@gmail.com

ABSTRAK

Proses pengambilan dan pemilihan pekerja baru memberikan kualiti kepada semua bahagian sumber manusia. Proses pengambilan dan pemilihan ini merupakan faktor utama yang mempengaruhi kejayaan dalam sesebuah organisasi. Walau bagaimanapun, terdapat satu amalan yang mampu mempengaruhi proses pengambilan dan pemilihan pekerja dalam memenuhi peluang pekerjaan yang ditawarkan iaitu amalan nepotisme. Amalan nepotisme merupakan satu isu yang sering dibahaskan kerana menjadi salah satu faktor dominan yang mempengaruhi prestasi sesebuah organisasi. Ini harus dibentaras untuk memajukan perkembangan ekonomi.

Kata Kunci: Nepotisme, pekerja, organisasi, ekonomi, kejayaan

ABSTRACT

The process in recruitment and selection of new workers give an impact on the quality of human resource. This process is the main factor that influences the success of an organization. Nevertheless, there is one practice that could influence the process of recruitment and selection of new worker. This is the practice of nepotism. The practice of nepotism is an issue frequently debated because it is one of the dominant factor that influences the appraisal of an organization. This practice has to be abolished in order for our country to develop.

Keywords: Economy, nepotism, organization, success, workers

Copyright: This is an open access article distributed under the terms of the CC-BY-NC-SA (Creative Commons AttributionNonCommercialShareAlike 4.0 International License) which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, for non-commercial purposes, provided the original work of the author(s) is properly cited.

PENGENALAN

Dalam pengurusan organisasi, perkara yang sukar untuk dinilai adalah kepentingan-kepentingan kerja yang disampaikan dengan baik dan jelas (Kont & Jantson, 2014). Faktor ini yang akan memastikan keberhasilan dan kecekapan sesebuah organisasi dalam usaha meningkatkan kualiti dan kuantiti kerja serta meningkatkan kecekapan organisasi secara keseluruhan. Peranan semua peringkat lapisan pekerja perlu dititik beratkan agar mampu mencapai matlamat serta objektif organisasi tersebut. Menurut Kont dan Jantson (2014) dipetik melalui Oja dan Terk (1981), menegaskan dalam konteks ini, sebagai seorang pengurus, mereka perlu memainkan peranan yang penting dalam merealisasikan matlamat sesebuah organisasi. Namun begitu, dalam menyusun dan mengatur kerja, setiap pengurus haruslah menyedari dan memahami bahawa setiap pekerja mempunyai perbezaan dari segi sifat, kemahiran, keupayaan, pengetahuan, pilihan, pandangan, harapan, kekuatan dan kelemahan. Ini jelas menunjukkan bahawa peranan setiap lapisan dan kedudukan pekerja mempunyai peranan masing-masing dalam konteks pengorganisasian kerja.